

# TEMA 28

## TRABAJO Y RELIGIÓN

**Gloria Moreno Botella**

Prof. Titular Derecho Eclesiástico  
Universidad Autónoma de Madrid

### Sumario

#### **1. LA RELIGIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL**

#### **2. LA LIBERTAD RELIGIOSA COMO DERECHO FUNDAMENTAL: LA CONTRAPOSICIÓN ENTRE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR Y EL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO. NORMATIVA APLICABLE**

#### **3. EL EJERCICIO DE LA LIBERTAD RELIGIOSA EN LA EMPRESA: FASE DE CONTRATACIÓN Y DESARROLLO DE LA RELACIÓN LABORAL**

#### **4. MANIFESTACIONES DEL DERECHO DE LIBERTAD RELIGIOSA EN EL EMPLEO**

- A. Festividades religiosas y descanso laboral
- B. Libertad ideológica y derecho a la intimidad e imagen: símbolos religiosos en el empleo

#### **5. ORGANIZACIONES Y ACTIVIDADES IDEOLÓGICAS O DE TENDENCIA**

- A. Organizaciones de tendencia
- B. Jurisprudencia española
- C. Jurisprudencia europea

#### **6. ACTIVIDADES DE TENDENCIA. PROFESORES DE RELIGIÓN**

#### **7. LA LIBERTAD RELIGIOSA EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS**

**8. LOS MINISTROS DE CULTO, CLÉRIGOS, RELIGIOSOS Y OTRAS FIGURAS CONFESIONALES Y SEGURIDAD SOCIAL**

**9. AUTOEVALUACIÓN**

**10. BIBLIOGRAFÍA.**

## 1. LA RELIGIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL

Es innegable que el ser humano tiende por naturaleza a relacionarse con sus semejantes, es un ser social y como tal tiende a reunirse y formar grupos de muy diversas características y con unas motivaciones concretas para la satisfacción de sus necesidades. Estas necesidades pueden ir desde lo afectivo, básicamente en el grupo familiar, hasta lo económico, cultural y espiritual o religioso.

El elemento religioso por tanto presenta una proyección social, es decir no se limita únicamente a la esfera más íntima de la persona, sino que se proyecta al exterior por la necesidad de los fieles de agruparse para compartir y exteriorizar sus creencias, siendo uno de los más conflictivos el relativo a la manifestación de las creencias religiosas en el ámbito de la empresa o el ámbito laboral.

En el presente capítulo nos centramos en la relación entre libertad religiosa como derecho fundamental y su ejercicio en el ámbito de las relaciones entre particulares y concretamente en el ámbito del trabajo. En este contexto se produce la primera de las cuestiones, esto es, la relativa a la dialéctica-confrontación entre los derechos de libertad e igualdad religiosa por parte del trabajador y la libertad de empresa. Sin embargo, la cuestión no se agota en este conflicto ya que también el titular de la empresa ostenta ese mismo derecho de libertad religiosa. Por otro lado, este derecho es igualmente predicable cuando hablamos no solo del empresario como sujeto individual, sino también cuando estamos en presencia de una corporación, piénsese por ejemplo en las denominadas empresas ideológicas cuya estructura está montada sobre una determinada concepción ética o religiosa como pueden ser los centros docentes con ideario religioso, reconocidos en nuestro Derecho como un estereotipo de este tipo de empresas como tendremos oportunidad de examinar más adelante.

## 2. LA LIBERTAD RELIGIOSA COMO DERECHO FUNDAMENTAL: LA CONTRAPOSICIÓN ENTRE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR Y EL PODER DE DIRECCIÓN DEL EMPRESARIO. NORMATIVA APLICABLE

La libertad religiosa es un derecho fundamental que recoge la CE en su art. 16. Este artículo dispone que se garantiza la libertad religiosa de los individuos y de las

comunidades sin más limitación, en sus manifestaciones, que la necesaria para el mantenimiento del orden público protegido por la ley; que nadie podrá ser obligado a declarar sobre su religión; y que ninguna confesión tendrá carácter estatal, pero los poderes públicos tendrán en cuenta las creencias religiosas de la sociedad española y mantendrán las consiguientes relaciones de cooperación con la Iglesia Católica y las demás confesiones.

Como derecho fundamental, la libertad religiosa es uno de los pilares de la paz social y la convivencia pacífica y garantía del ordenamiento jurídico. Dicha libertad presenta dos aspectos o manifestaciones: interna o de autodeterminación ante lo religioso y externa o de agere licere ([STC 101/2004, de 2 de junio](#)).

Al lado del derecho de libertad religiosa hay que mencionar el principio de igualdad y no discriminación recogido en el artículo 14 CE que establece que “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.

Dicha prohibición es un imperativo que se proyecta sobre el Ordenamiento jurídico y al que están sometidos los poderes públicos. De esta forma en la protección de la libertad religiosa del trabajador habrá que tener presente las garantías del derecho de libertad religiosa y la prohibición de discriminación que actuará “per relationem”.

En cualquier caso, hay que tener en cuenta que una cosa es la discriminación y otra muy distinta es el trato diferenciado o específico, siendo en su caso los tribunales los que determinen en función de las circunstancias del caso y la normativa aplicable si un trato diferente es legítimo y constituye una medida objetiva y razonable.

Volviendo al tema de la libertad religiosa, en desarrollo del artículo 16 de la CE se promulgó en la [Ley Orgánica de Libertad Religiosa de 5 de julio de 1980](#) cuyo artículo 2,1 reconoce como facultades inherentes los siguientes facultades dirigidas hacia toda persona: a) profesar las creencias religiosas que libremente elija o no profesar ninguna; cambiar de confesión o abandonar la que tenía; manifestar libremente sus propias creencias religiosas o la ausencia de las mismas, o abstenerse de declarar sobre ellas, b) practicar los actos de culto y recibir asistencia religiosa de su propia confesión; conmemorar sus festividades, celebrar sus ritos matrimoniales; recibir sepultura digna, sin discriminación por motivos religiosos, y no ser obligado a practicar actos de culto o a recibir asistencia religiosa contraria a sus convicciones personales, c) recibir e impartir enseñanza e información religiosa de toda índole, ya sea oralmente, por escrito o por cualquier otro procedimiento; elegir para sí, y para los menores no emancipados e incapacitados, bajo su dependencia, dentro y fuera del ámbito escolar, la educación religiosa y moral que esté de acuerdo con sus propias convicciones, d) reunirse o manifestarse públicamente con fines religiosos y asociarse para desarrollar sus fines”.

Por otro lado, es preciso tener en cuenta el artículo 1,2 que establece que no podrán alegarse motivos religiosos para impedir a nadie el ejercicio de cualquier trabajo y el [Estatuto de los Trabajadores aprobado por el RDL 2/2015, de 23 de octubre](#) cuyo artículo 4.2.c) establece que los trabajadores tienen derecho a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de religión o convicciones. A su vez, el art. 17.1 ET determina “se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de religión”.

Con relación a la libertad religiosa en el ámbito laboral, el ET regula el descanso semanal de los trabajadores. Concretamente el art. 37 ET determina que el descanso mínimo semanal, como regla general, comprenderá la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo, aunque como veremos más tarde esta norma es de carácter dispositivo y por tanto puede ser modificada por Convenio o por acuerdo de las partes: empresario y trabajador. En este sentido, el reconocimiento del derecho a conmemorar las fiestas de la propia confesión se establece en los Acuerdos de Cooperación con la Iglesia Católica de 3 de enero de 1979 y en los Acuerdos de 10 de noviembre de 1992 con Musulmanes, Judíos y Evangélicos como veremos después.

En el ámbito europeo hay que traer a colación el artículo 9 del Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH) que reconoce el derecho de libertad religiosa al disponer que: “Toda persona tiene derecho a la libertad de religión. Este derecho implica la libertad de cambiar de religión, así como la libertad de manifestar su religión individual o colectivamente, en público o en privado, por medio del culto, la enseñanza, las prácticas y la observancia de los ritos.”. En el nº 2 del precepto se señalan los límites al establecer: “la libertad de manifestar la religión no puede ser objeto de más restricciones que las que, previstas por la ley, constituyan medidas necesarias, en una sociedad democrática, para la seguridad pública, la protección del orden, de la salud o de la moral públicas, o la protección de los derechos o las libertades de los demás”. A su vez, el artículo 14 se refiere a la igualdad y la prohibición de discriminación.

A nivel Internacional es fundamental el [Convenio Internacional de la OIT nº 111](#) que en su art. 1.1, define la discriminación como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada, entre otros, por motivo de religión y que tenga como efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”. En el artículo 1,2 añade que: “las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación. Esto significa que si a una persona se le niegan un puesto de trabajo porque no cumple con uno de los requisitos del

puesto, no por ello se la está discriminando, simplemente no será aceptada en el puesto de trabajo ya que no reúne las exigencias profesionales necesarias para cubrirlo”.

A nivel comunitario hay que mencionar la [Carta de Derechos Fundamentales de la UE](#) que recoge el derecho de libertad religiosa en el artículo 10 y la igualdad y no discriminación en los artículos 20 y 21.

De especial relevancia por el tema que tratamos [es la Directiva del CE 78/2000](#) sobre igualdad y no discriminación en el empleo. La Directiva prohíbe y define la discriminación directa e indirecta en el artículo 2, sin embargo establece excepciones al principio de igualdad cuando la diferencia de trato obedezca a requisitos profesionales en el artículo 4 al disponer:” No obstante lo dispuesto en los apartados 1 y 2 del artículo 2, los Estados miembros podrán disponer que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con cualquiera de los motivos mencionados en el artículo 1 no tendrá carácter discriminatorio cuando, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito, proporcionado. 2. Los Estados miembros podrán mantener en su legislación nacional vigente el día de adopción de la presente Directiva, o establecer en una legislación futura que incorpore prácticas nacionales existentes el día de adopción de la presente Directiva, disposiciones en virtud de las cuales en el caso de las actividades profesionales de iglesias y de otras organizaciones públicas o privadas cuya ética se base en la religión o las convicciones de una persona, por lo que respecta a las actividades profesionales de estas organizaciones, no constituya discriminación una diferencia de trato basada en la religión o las convicciones de una persona cuando, por la naturaleza de estas actividades o el contexto en el que se desarrollen, dicha característica constituya un requisito profesional esencial, legítimo y justificado respecto de la ética de la organización.”

Todos los Estados miembros han tenido que adaptar las normas de la Directiva a su legislación. En el caso de España, es [la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales](#), administrativas y del orden social, la que recoge los mínimos establecidos de la Directiva 2000/78). En el Capítulo III de la Ley, titulado “medidas para la aplicación del principio de igualdad de trato”, se recoge lo expuesto en la Directiva (art. 27 y el 28 y 34 al 36). Desde el punto de vista del empresario además del derecho de libertad ideológica y religiosa del que es igualmente titular, también le ampara la libertad de empresa que en nuestra Constitución se recoge en el artículo 38 que lleva por supuesto aparejado el poder de dirección del empresario con relación a la organización, planificación y directrices de su propia empresa.

### 3. EL EJERCICIO DE LA LIBERTAD RELIGIOSA EN LA EMPRESA: FASE DE CONTRATACIÓN Y DESARROLLO DE LA RELACIÓN LABORAL

Al margen de la normativa constitucional y de la UE así como de otros textos internacionales de derechos humanos, en el ordenamiento jurídico español, la prohibición general de discriminación en la relación laboral se proclama en el artículo 4, 2, c del Estatuto de los Trabajadores, que señala que los trabajadores tienen derecho: "a no ser discriminados directa o indirectamente para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por esta ley, origen racial o étnico, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación sexual, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua dentro del Estado español" y en el artículo 17.1 ET, artículo que abre el apartado de derechos y obligaciones derivados del contrato laboral que establece que: "se entenderán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales y las decisiones unilaterales del empresario que den lugar en el empleo, así como en materia de retribuciones, jornada y demás condiciones de trabajo, a situaciones de discriminación directa o indirecta desfavorables por razón de edad o discapacidad o a situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo, origen, incluido el racial o étnico, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a sus acuerdos, vínculos de parentesco con personas pertenecientes a o relacionadas con la empresa y lengua dentro del Estado español".

El artículo 17.1 ET va dirigido tanto a las condiciones que se dan en el acceso al empleo como a las situaciones que nacen una vez celebrado el contrato de trabajo, propiamente ya en sede de la relación laboral, una vez incorporado el trabajador a la empresa. Ahora bien, este principio debe establecerse de acuerdo con dos requisitos: los motivos protegidos establecidos constitucionalmente, y el principio de la autonomía de la voluntad de las partes contratantes. Hay que tener en cuenta además que no todo trato desigual supone una discriminación, pues como el TC ha señalado el tratamiento ha de ser igual ante situaciones iguales pero no ante situaciones distintas ante las que se podrán hacer otras valoraciones en función de las propias circunstancias ([STC 78/1984 de 9 de julio](#) y en caso de conflicto entre derechos habrá que atender al principio de proporcionalidad ya que el principio de igualdad es un principio transversal que también garantiza el ejercicio de los derechos de los demás.

De acuerdo con lo expuesto y teniendo en cuenta la normativa sobre igualdad y prohibición de discriminación la pregunta obligada es si puede el empresario que va a contratar a una persona para un puesto determinado preguntar al candidato sobre su religión o establecer requisitos en la fase de selección.

Ciertamente que en relación al derecho de libertad religiosa, el artículo 16, 2 establece que nadie puede ser obligado a declarar sobre su ideología, religión o creencias, pero también es cierto a que, como ya hemos señalado, el derecho a la libertad religiosa, como cualquier otro derecho, tiene límites y su límite radica en la respeto a los derechos de los demás, de tal forma que este derecho debe ajustarse a las particularidades propias del contexto donde se desarrolla tal como establece el [Convenio 111 de la OIT](#) que establece que las exclusiones o preferencias para un empleo determinado que exija unas ciertas características o requisitos no constituyen discriminación y el artículo 4,2 de la Directiva 2000/78 del Consejo de Europa sobre no discriminación en el empleo, que establece una excepción al principio general de prohibición de discriminación para las organizaciones o entidades que ostenten un ideario así como para las actividades realizadas dentro de ese contexto o que son expresión de una determinada ética o religión, como sería el caso de un profesor de religión católica al que se le exigiera profesar dicha religión.

Por otro lado, hay que tener en cuenta que cuando una persona firma un contrato ya de por sí está sujeta a determinadas obligaciones que van a limitar el ejercicio de sus derechos. Por otra parte la libertad religiosa como el resto de los derechos no son absolutos, tienen límites y uno de ellos es el respeto al derecho de los demás entre los que se incluyen los derechos del empresario, lo que da lugar a una serie de obligaciones de carácter jurídico que las partes deberán respetar para lograr compatibilizar el ejercicio de los derechos fundamentales teniendo en cuenta el principio de la buena fe contractual (art.7 del Código Civil) y sin olvidar que en determinadas actividades o empleos es fundamental la fiducia o “*intuitus personae*”.

Sobre el tema de la buena fe es interesante traer a colación el supuesto contemplado por la [STSJ de Madrid, Núm. 776/1997, de 27 de octubre](#). Los hechos son los siguientes: La empresa Aldeasa S.A. contrata a una persona por su experiencia como vendedora en un centro comercial, para desempeñarse, también, como vendedora de la Boutique libre de impuestos del Aeropuerto de Madrid - Barajas. En el currículo al que tuvo acceso la empresa y que sirvió para su contratación esta persona no hizo constar que era de confesión musulmana. Una vez contratada la trabajadora dirigió una carta a la empresa donde le informa sobre sus creencias musulmanas y le formula las siguientes peticiones: se le permita a la demandante utilizar un uniforme que no atente contra sus creencias religiosas que impiden el uso de falda corta, se le adecue el horario de trabajo de tal forma que los viernes entre las 13.30 y las 16.30 horas no se vea obligada a trabajar por ser día de rezo colectivo y solemne para los musulmanes, así como la finalización de trabajo una hora antes de la puesta de sol durante el mes de Ramadán. - No se le traslade a ningún establecimiento en el que haya que manipular o vender productos derivados del cerdo y alcohol. La empresa denegó estas peticiones y la trabajadora reclama judicialmente por violación de su derecho de libertad religiosa. El Tribunal Superior de Justicia de Madrid da la razón a la empresa porque, si bien reconoce la importancia del derecho a la libertad religiosa y la



necesidad de compatibilizar las convicciones con el trabajo (acomodación razonable) considera que es exigible «a la parte trabajadora una conducta especial de lealtad y buena fe, ya que la actora debería de haber puesto en conocimiento de la empresa su condición religiosa a efectos de poder disfrutar de ciertas facultades inherentes al ejercicio de su religión, sin que esto constituya un caso de discriminación ni un atentado a lo dispuesto en el artículo 16,2 de la CE sobre el derecho a no declarar sobre las creencias, y menos cuando con las manifestación de la religión lo que se pretende es el reconocimiento y ejercicio de unos derechos.

En este sentido es de enorme claridad [la STEDH, caso Kostas c. Antigua República Yugoslava de Macedonia \(Demanda nº 55170/00\) de 13 de abril de 2006](#) en donde no se aprecia violación de la libertad religiosa de un trabajador que fue sancionado por ausentarse de su puesto de trabajo alegando la celebración de una fiesta religiosa pero no se prueba la pertenencia del trabajador a la correspondiente confesión religiosa que es requisito para poder disfrutar de ciertas facultades.

No obstante, [el TJUE en la Sentencia del Tribunal de Justicia de la UE de 17 de abril de 2018 en el asunto C- 414/16 Vera Egenberger c. Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung](#) (Petición de decisión prejudicial planteada por el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Federal del Trabajo, Alemania), [ECLI :EU: C:2018: 257](#), ha considerado discriminatorio el hecho de exigir por parte de una Iglesia que realizaba la fase de preselección la exigencia del candidato de pertenecer a la Iglesia convocante del puesto que se ofertaba. A nuestro juicio, la aplicación del principio de no discriminación en el ámbito contractual y en el marco de las relaciones entre particulares, solo debería aplicarse en los casos en los que la cualidad de la persona no sea esencial. La discriminación es un concepto pluriforme y como tal no puede llegar hasta el extremo de prohibir cualquier conducta o actitud basada en la diferencia, la igualdad no es identidad y la pluralidad es diferencia que se ha de predicar no solo a los sujetos individuales sino también a los que forman parte de un colectivo identitario.

En cuanto a la fase de desarrollo de la relación laboral, el ejercicio del derecho de libertad religiosa en la empresa está garantizado y en concreto con el reconocimiento del derecho a celebrar las festividades religiosas para los pertenecientes a las confesiones religiosas que han firmado Acuerdos con el Estado: Iglesia Católica, Judíos, Musulmanes y Evangélicos como veremos en el apartado siguiente. En esta fase es importante tener en cuenta el principio de la acomodación razonable, esto es que el empresario haga lo posible por flexibilizar de alguna forma o intentar adaptar las creencias de sus empleados al puesto o al horario y condiciones de trabajo que se desempeña (Messeguer Velasco), sin embargo esto no siempre es posible y en ocasiones el trabajador será despedido.

En estos casos habrá que determinar si es un despido ideológico y discriminatorio, nulo, por tanto, o se trata de un supuesto de desobediencia en el trabajo o im-

sibilidad sobrevenida para el desempeño de la actividad y por tanto de un despido procedente por incumplimiento de las obligaciones contractuales o de un despido por ineptitud sobrevenida.

En cualquier caso, cada vez más se impone en Europa la tesis de la llamada acomodación razonable, concepto jurídico aplicable a las relaciones de trabajo y que tiene su origen en EEUU y más tarde se traslada a Canadá como necesidad de adaptar las normas para garantizar los derechos constitucionales que se fundamenta en el principio de igualdad y no discriminación que consecuencia de la globalización impone una mayor valoración del respeto a las minorías y un instrumento jurídico de gestión de la diversidad, en nuestro caso la diversidad religiosa.

Sin embargo, como el propio nombre indica el acomodo tiene que ser razonable, es decir que de esa medida acomodaticia no se deriven situaciones injustas para otros o la propia empresa.

Al respecto la Sentencia del TC 19/1985, de 13 de febrero de 1985 ([BOE núm. 55. Suplemento Manes 5 marzo 1985](#)) que desestima el amparo de una trabajadora de la Iglesia Adventista del Séptimo Día que alegaba violación de su derecho de libertad religiosa al ser despedida por negarse a trabajar el sábado por motivos religiosos. El TC dará la razón al empresario al señalar que los días de descanso se señalan a la firma del contrato y el empresario no está obligado a acomodar la organización y productividad de la empresa a las convicciones religiosas del trabajador.

Otras sentencias han juzgado conflictos relacionados con el uso de símbolos religiosos en el trabajo. A título de ejemplo, la [Sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Palma de Mallorca, de 6 de febrero de 2017 \(nº 31/2017\)](#) que estima la demanda de una trabajadora de atención al pasajero del aeropuerto de Palma que había sido sancionada por llevar el velo. El Tribunal en este caso dará la razón a la trabajadora ya que no se prueba en ningún momento perjuicio alguno para la imagen de la empresa, obedeciendo la prohibición empresarial a meras exigencias estéticas.

## 4. MANIFESTACIONES DEL DERECHO DE LIBERTAD RELIGIOSA EN EL EMPLEO

### A. Festividades religiosas y descanso laboral

El derecho a conmemorar las fiestas forma parte del contenido esencial de derecho de libertad religiosa y está previsto en el art. 2.1 LOLR. Este derecho no implica que el Estado asuma todas las fiestas religiosas de las distintas religiones o de alguna religión concreta como sucedió en la etapa franquista durante la vigencia del [Concordato de 1953](#).

En la actualidad, el tema del derecho a conmemorar las festividades de la propia confesión se ha regulado en los Acuerdos con la Iglesia Católica de 3 de enero de 1979 y en los Acuerdos de 10 de noviembre de 1992 con las Confesiones minoritarias.

El art. 3 del [Acuerdo sobre Asuntos Jurídicos de 3 de enero de 1979](#) establece que el Estado reconoce como días festivos todos los domingos y pactará con la Iglesia qué otras fiestas religiosas van a ser fiestas también en territorio español.

A su vez el Estatuto de los Trabajadores establece en el artículo 37 establece que el trabajador dispone de un día y medio de descanso ininterrumpido, que normalmente es el domingo entero, y la mitad del sábado o lunes. Esta norma es de carácter dispositivo y puede ser modificada por convenio colectivo o pacto entre empresario y trabajador.

El art. 37.2 [ET](#) fija en 14 las fiestas laborales de las cuales dos serán locales. Esta norma consagra como días festivos inamovibles y de ámbito nacional: el día de Navidad, Año Nuevo, el 1 de mayo (día del Trabajador) y el 12 de octubre. Los restantes días festivos han sido pactados con la Iglesia, con la excepción del 6 de diciembre (día de la Constitución), 6 de enero (Adoración de los Reyes), 19 de marzo (San José), jueves y viernes santo (Semana Santa), 25 de julio (Santiago Apóstol), 15 de agosto (virgen de la Paloma), 1 de noviembre (Todos los santos), 8 de diciembre (la Inmaculada).

Las reglas aplicables a todas las festividades religiosas son:

1. El Gobierno puede trasladar a los lunes todas las nacionales que tengan lugar en domingo o fin de semana.
2. Las fiestas que coincidan con el domingo también se pueden trasladar al lunes siguiente.
3. Las CCAA pueden optar por celebrar la fiesta del 19 de marzo o del 25 de julio.
4. Las CCAA pueden cambiar algunas fiestas nacionales por otras que sean de tradición en sus territorios siempre que no pasen del límite de 14.

Doctrinalmente se ha planteado una supuesta vulneración del derecho de libertad religiosa y trato discriminatorio entre los católicos y las personas pertenecientes a otras religiones. En este sentido, hay que traer a colación el supuesto planteado por la [STC 19/1985, de 13 de febrero](#) que resuelve el caso de una trabajadora que se convierte en practicante de la Iglesia Adventista del Séptimo Día. Dicha Iglesia establece el sábado, séptimo día de la semana, como día bíblico de culto y oración, de ahí que lo guarden como día Santo dedicado, en exclusiva, al culto y a la oración. Las nuevas creencias religiosas de la trabajadora le impedían desarrollar actividades laborales desde la puesta de sol del viernes a la del sábado. La trabajadora solicita un

cambio de turno o una ausencia con pérdida de salario con compensación en otras horas, pero la empresa no lo admitió y la trabajadora igualmente abandonó su puesto de trabajo y en consecuencia la empresa la despidió. Tras acudir a las diversas instancias judiciales, la trabajadora interpone recurso de amparo ante el TC que deniega el amparo al entender que el derecho de libertad religiosa no puede imponer a la empresa modificaciones en la relación contractual unilateralmente dejando de asistir al trabajo. En cuanto a la vulneración del principio de igualdad con respecto a los católicos, el TC argumenta que no es discriminatorio el hecho de que los católicos puedan celebrar el culto en domingo porque si bien ese día tuvo un origen religioso, en la actualidad obedece a la tradición, se ha secularizado y por tanto su reconocimiento no es contrario al principio de laicidad.

Con respecto a las otras confesiones religiosas, solamente están reguladas las fiestas de las confesiones que han suscrito acuerdos con el Estado: [Judíos](#), [Evangélicos](#) y [Musulmanes](#).

Se encuentra regulado en el art. 12 de los respectivos Acuerdos de 10 de noviembre de 1992. Dicho precepto distingue tres supuestos: el caso de los trabajadores, que es el que nos ocupa, el caso de los alumnos de centros docentes públicos y concertados y el caso de los aspirantes a pruebas de acceso a las Administraciones Públicas.

En el caso de los trabajadores, el art. 12 de los Acuerdos, permite a los evangélicos y judíos sustituir el descanso semanal del domingo por el descanso sabático, de tal manera que su descanso sería la tarde del viernes y el día completo del sábado. Se exige como requisitos, la solicitud previa del interesado y un acuerdo entre el empresario y el trabajador. El empresario solo podrá oponerse a esa sustitución cuando existan razones sólidas para ello. Estos requisitos han sido muy criticados por un sector de la doctrina al colocar en un mismo plano de igualdad el derecho de libertad religiosa del art. 16 CE con la libertad de empresa reconocida en el art. 38 CE, que no es un derecho fundamental.

Por otra parte, el art. 12.1 del Convenio con la Comisión Islámica de España regula la posible interrupción del trabajo todos los viernes desde las 13:30 – 16:30. Asimismo permite que se concluya la jornada laboral una hora antes de la puesta del sol durante el Ramadán. Para ello, deben concurrir los siguientes requisitos: solicitud previa del interesado, el acuerdo entre trabajador y empresario y la recuperación de las horas dejadas de trabajar.

Con relación a los alumnos de centros docentes públicos y concertados, están dispensados de asistir a clase y celebrar exámenes en los días de sus respectivas fiestas. Para ello, deben solicitarlo de forma previa, y en caso de ser menores la solicitud debe realizarse por sus padres o representantes. Es una norma imperativa de obligado cumplimiento. En relación con los alumnos musulmanes, se amplía también a los horarios y época del Ramadán.

Por último y en relación a los aspirantes a las pruebas de acceso a las AA. PP, el art. 12.3 FEDERE y art. 12.4 de los acuerdos con Judíos y Musulmanes. Que permiten a los fieles de estas confesiones solicitar que el examen o prueba se realice en una fecha alternativa si coincide con alguna festividad de su religión, siempre que no exista causa motivada que lo impida entre las que cabe citar el hecho de que la Constitución exige que el examen de acceso sea el mismo para todos los que acceden a las pruebas (art. 23.2 CE) o el hecho de que los exámenes de oposición se hacen sábados y domingos por disponibilidad de aulas. En este sentido, se entiende que el principio de igualdad exige que las pruebas sean idénticas para todos los candidatos. Esto implica que deben realizarse el mismo día. Ahora bien, si el candidato informa antes de que se fije el día exacto de la convocatoria, el tribunal u organismo correspondiente está obligado a tenerlo en cuenta.

## **B. libertad ideológica y derecho a la intimidad e imagen: símbolos religiosos en el empleo**

Los símbolos religiosos son elementos físicos que representan ad extra una creencia religiosa determinada porque han sido asumidos como tal por la propia confesión y, posteriormente, han sido percibidos y admitidos por la sociedad como representativos de esa creencia. Son una manifestación del derecho a expresar y manifestar las convicciones y están conectados al derecho a la propia imagen.

Los símbolos religiosos pueden ser de dos tipos: dinámicos y estáticos. Los denominados dinámicos, aquellos símbolos susceptibles de estar en movimiento, pudiendo ser trasladados de un lugar a otro. Lo normal es que afecten al individuo y que formen parte de su indumentaria. Se refiere a las personas individuales que portan símbolos religiosos. El principio y derecho a tener en cuenta dentro de la simbología dinámica es el principio de libertad religiosa individual.

Los denominados estáticos, son elementos que, normalmente, están situados en un punto fijo, como puede ser un que, edificio público, o lugar público. En este caso, el principio que hay que tener en cuenta para la solución de los conflictos es el principio de laicidad o neutralidad del Estado. Este tema se ha planteado principalmente con relación al crucifijo en occidente, sobre todo en lo relativo a centros docentes públicos.

Aunque el tema de los símbolos religiosos se proyecta sobre una gran cantidad de sectores, como se tratará en el tema correspondiente, en este epígrafe nos ceñimos al estudio de los símbolos dinámicos en el marco laboral únicamente.

En España ha habido algunos conflictos que han llegado a los tribunales.

En este sentido, el supuesto examinado por el Tribunal Superior de Justicia de Baleares, en la [STSJ de Baleares, Núm. 457/2002, de 9 de septiembre](#) fue el de un conductor de la Empresa Municipal de Transporte el cual fue despedido por conducir cubriéndose la cabeza con el gorro judío.

Recurrido el despido ante el Juzgado de lo Social, éste lo anuló y declaró el derecho del trabajador a conducir llevando dicho gorro.

La empresa recurrió esta sentencia ante el Tribunal Superior de Justicia, el cual desestimó el recurso. Según el tribunal, la empresa tiene derecho a imponer a los trabajadores la uniformidad en la vestimenta –que en este caso no comprendía llevar gorra-, siempre que ello no atente contra la dignidad o el honor de los trabajadores –artículos 4, 18 y 20 del Estatuto de los Trabajadores- o los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución.

Asimismo, manifestó que siendo el conductor de religión judía y prescribiendo la misma el uso del gorro, el conflicto se plantea entre el derecho de la empresa a dirigir la actividad laboral y el derecho fundamental a la libertad religiosa del trabajador. Este conflicto, según la sentencia, no admite una solución única, sino que debe tenerse en cuenta si la conducta del trabajador resulta o no inocua para los intereses de la empresa. En el presente caso no consta que dicha conducta haya causado daño a la imagen de la empresa ni ninguna clase de perjuicio, lo cual se demuestra por el hecho de que esta consintió durante años que el conductor llevase el gorro. Por tanto, concluyó la sentencia, no se ve razón alguna que justifique una decisión de la empresa la cual hiere, sin provecho para ella, los sentimientos religiosos constitucionalmente tutelados de uno de sus empleados (MOTILLA).

En una [sentencia de 6 de febrero de 2017, del Juzgado de lo Social n.1 de Palma de Mallorca Nº 31/2017](#) ha examinado un nuevo caso de simbología religiosa dinámica en el ámbito laboral. En el caso Ana Saidi Rodríguez c.Acciona, el supuesto de hecho contemplado era el de una empleada, cuyo trabajo consistía en la atención al público en los mostradores de facturación del aeropuerto de Palma de Mallorca. La trabajadora, de religión musulmana, fue sancionada por la empresa en varias ocasiones y suspendida de empleo y sueldo durante sesenta días por desempeñar su trabajo llevando el velo islámico.

En sus alegaciones, la empresa manifestó que las sanciones impuestas a la trabajadora no se debían a ningún veto a un elemento religioso sino a la prohibición de que en el vestuario oficial se llevase ningún símbolo religioso y político.

El Tribunal afirmó que el uso del pañuelo islámico formaba parte del derecho a la libertad religiosa de la trabajadora. Asimismo, puso de relieve que la prohibición de dicha prenda era una exigencia meramente estética, sin que se hubiese acreditado ningún daño o perjuicio a la imagen de la empresa.

Por ello, ordenó a la empresa el cese inmediato de su prohibición y la condenó a abonar a la trabajadora el salario que había dejado de percibir, debido a las suspensiones impuestas, así como al pago de una indemnización por daños y perjuicios a causa de la situación de ansiedad y estrés sufrida por ella.

En el ámbito europeo algunos casos han llegado hasta el TEDH e incluso ante

el TJUE. En relación al TEDH, se han planteado problemas tanto en relación al crucifijo como al uso del velo en diversas ocasiones.

En relación al uso del crucifijo en el ámbito laboral, destacamos el supuesto contemplado en la [Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos \(Sección 4ª\) de 15 enero de 2013, asunto Eweida y otros contra Reino Unido, \(Applications nos. 48420/10, 59842/10, 51671/10 and 36516/10\)](#), TEDH\2013\12. La Sra. Eweida, empleada de British Airways, el TEDH sentenció que se violó su derecho a la libertad de religión cuando la aerolínea británica la suspendió de empleo y sueldo en 2006, al decidir colocar su cruz de plata y la cadena correspondiente por encima del uniforme de la compañía. Las normas de la compañía prohibían utilizar adornos o alhajas visibles, e imponía que cualquier objeto que, por razones religiosas, quisiera ponerse un empleado o empleada debía estar oculto por el uniforme, y, de no ser posible, haber recibido aprobación para ser utilizado. El TEDH concluyó sentenciando que se había producido violación del artículo 9 del CEDH en el conflicto entre el deseo de Eweida de manifestar sus creencias religiosas, frente al deseo del empleador, BA (British Airways), de proyectar cierta imagen corporativa. El TEDH ponderó que “sin duda otros empleados estaban autorizados desde el pasado a utilizar aditamentos religiosos como turbantes y hijabs sin impacto negativo alguno sobre la imagen de la empresa”.

En el caso Chaplin, la trabajadora, enfermera de un geriátrico, apeló al TEDH alegando que “sus empleadores restringieron el uso que ella hacía de cruces cristianas alrededor de su cuello mientras trabajaba”. En junio de 2007 se habían introducido nuevos uniformes con cuello en forma de V en el hospital, habiéndosele instado a no utilizar su crucifijo y cadena, porque podía rozar, golpear, o tocar una herida abierta de un paciente. La Sra. Chaplin se negó a ello y se le cambió de puesto, fuera del área de enfermería. El TEDH da por bueno el criterio del hospital en relación con la “protección de la salud y la seguridad clínica”, factor más importante que el de la imagen que le aplicaba BA (British Airways) a la azafata Sra. Eweida. Por ello, concluye que no fue desproporcionado requerir a la señora Chaplin que reiterase su crucifijo, y resultó necesaria esa interferencia con su libertad de manifestar su religión. En suma, se desestimó la violación de la libertad religiosa (Sentencia de 15 de enero de 2013), TEDH, caso Eweida y otros c. Reino Unido, demandas num. [48420/10](#), [59842/10](#), [51671/10](#) y [36516/10](#)).

Otros casos planteados con el uso del velo islámico en el trabajo, es el caso de la [Sentencia del TEDH, caso Ebrahimian c. Francia de 15 de octubre de 2015](#). En este caso, la demandante trabajaba como asistente social en un hospital público y fue despedida por negarse a quitarse el velo durante la jornada laboral. El TEDH falla que no ha habido violación del artículo 9 del CEDH ya que para las autoridades francesas el uso del velo constituye una ostentación de la religión incompatible con la neutralidad de los empleados públicos. Igual pronunciamiento se produce en el caso [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-160260%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-160260%22]}). En



este caso se trata de un funcionario público que alega violación del artículo 9 del CEDH, alegando que la Administración le asignó otro puesto de trabajo debido a sus creencias religiosas y al uso del velo por su esposa. El TEDH en este caso, aunque entiende que no hay violación del artículo 9 del Convenio por considerar que el Estado puede restringir la manifestación de las creencias en virtud del principio de laicidad y neutralidad del Estado, si consideró que había violación del derecho a la vida privada del trabajador y su esposa del artículo 8 del Convenio, por injerencia injustificada y no necesaria en el ámbito de una sociedad democrática.

En el ámbito del TJUE se han planteado también algunos supuestos como el contemplado en la [Sentencia de 14 de marzo de 2017, en el asunto Achbita, \(C-157/15\)](#). El supuesto se refiere a una trabajadora musulmana contratada como recepcionista en una empresa belga en cuyo régimen interno se establecía claramente la prohibición a los empleados de portar signos visibles de sus creencias religiosas, filosóficas, ideológicas...

Ante la negativa de la trabajadora a desprenderse del velo, la empresa la despidió. El Tribunal de Casación belga sometió al TJUE la interpretación de la Directiva 2000/78 del Consejo de Europa sobre igualdad de trato en el empleo y prohibición de discriminación.

El TJUE concluye que la prohibición de llevar el velo en la empresa no constituye una discriminación directa en el sentido de la Directiva 2000/78, pues se trata de una norma general aplicable a todos los trabajadores al constituir una regla de neutralidad indumentaria para todos. Sobre si hay discriminación indirecta, se podría pensar en que existe con la norma de neutralidad una cierta desventaja para las personas que profesan una religión, sin embargo, dicha discriminación indirecta se puede justificar objetivamente por perseguir una finalidad legítima que es la voluntad del empresario de establecer un régimen de neutralidad en las relaciones de la empresa (por tanto, de sus trabajadores) con sus clientes.

Otro asunto, sobre el que se ha pronunciado el [Tribunal de Justicia de la Unión Europea, es el caso de la señora Bougnaoui](#) de 14 de marzo de 2017 (C-188/15), la cual fue contratada por una empresa de proyectos y despedida al año de su contrato. El motivo de su despido fue su negativa a no llevar el velo islámico cuando se relacionaba con los clientes de su empresa porque ello podría perjudicar la expansión económica de esta.

Tras la interposición de los correspondientes recursos, en los que se personó como parte coadyuvante la ADDH, acudió ante el Tribunal de Casación francés. Este planteó al Tribunal de Justicia de la Unión Europea la cuestión prejudicial siguiente:

“¿Debe interpretarse el artículo 4, apartado 1 de la Directiva 2000/78/CE en el sentido de que el deseo manifestado por un cliente de una empresa de consultoría informática de que los servicios informáticos contratados no sean



prestados por una empleada de dicha empresa, ingeniero de proyectos, que use el pañuelo islámico, constituye un requisito profesional esencial y determinante, debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o del contexto en que se lleva a cabo?”.

A este respecto, el Tribunal recuerda que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha declarado reiteradamente que del artículo 4, 1 de la Directiva 2000/78 se deduce que lo que constituye un requisito profesional y determinante no es el motivo en el cual se basa la diferencia de trato sino una característica relacionada con dicho motivo.

Por otra parte, subraya que, según el considerando 23 de la Directiva 2000/78, solo en muy contadas ocasiones una característica vinculada a la religión puede constituir un requisito profesional esencial y determinante, lo que implica un requisito objetivo por la naturaleza de la actividad profesional de que se trate o por el contexto en que ésta se lleve a cabo. En cambio, no puede cubrir consideraciones subjetivas, como la voluntad del empresario de tener en cuenta los deseos particulares del cliente y por tanto que la voluntad de un empresario de tener en cuenta los deseos de un cliente de que los servicios de dicho empresario no sigan siendo prestados por una trabajadora que lleva un pañuelo islámico no puede considerarse un requisito profesional esencial y determinante en el sentido de la citada Directiva. El Tribunal concluye en este caso que hay discriminación directa.

## 5. ORGANIZACIONES Y ACTIVIDADES IDEOLÓGICAS O DE TENDENCIA

### A. Organizaciones de tendencia

La singularidad de estos casos, o si se quiere, su especialidad, radica en el hecho de que en las llamadas organizaciones de tendencia o ideológicas lo definitorio es el elemento ideológico o la transmisión de una determinada concepción religiosa o visión del mundo y la vida. En este sentido, los trabajadores de ellas dependientes pueden en ocasiones verter opiniones o llevar a cabo actividades o un estilo de vida que contrastan con la ideología o mensaje que la organización quiere difundir y para cuyo fin fue creada.

De forma simplificada, una actitud contraria a la ideología de la organización de tendencia por parte de los trabajadores se sancionaría con el despido del trabajador, así se protegería a la empresa de una, pudiéramos llamar, competencia ideológica desleal. No obstante, las cosas no son tan sencillas ni lineales, pues obviamente entran en juego los derechos fundamentales de los trabajadores garantizados por la legislación laboral, e igualmente por los derechos de libertad, igualdad y no discriminación por

motivos ideológicos o religiosos, entre otros.

Con referencia a España, el fundamento legal de este tipo de organizaciones está constituido en principio por el juego combinado de los artículos 1 y 9, 2 de la CE y el propio artículo 38, preceptos a través de los cuales se legitima la facultad de los grupos sociales privados de organizarse, de crear —empresas— para el desarrollo de su propia y específica ideología. Lo definitivo, pues, para considerar a una organización como de tendencia, es el elemento ideológico, característica esta última que, pese a no existir declaración constitucional expresa, se observa en algunos grupos u organizaciones por el tratamiento jurídico que precisamente la Constitución les otorga. Nos estamos refiriendo, por ejemplo, a los partidos políticos (art. 6), sindicatos (art. 7), confesiones religiosas (art. 16), a aquellas actividades y organizaciones encaminadas a la manifestación de las ideas o pensamientos (art. 20).

Sin embargo, no sólo a nivel constitucional existen datos para admitir la existencia de este tipo de organizaciones en nuestro Derecho. A nivel de legislación ordinaria, y prescindiendo de los centros docentes privados donde la posibilidad de dotarlos de un ideario está expresamente reconocida en los artículos 22 y 52, 1 de la [LODE de 3 de julio de 1985](https://www.boe.es/eli/es/lo/1985/07/03/8/con), (<https://www.boe.es/eli/es/lo/1985/07/03/8/con>) y sobre cuya consideración como empresa ideológica el Tribunal Constitucional no ofrece ninguna duda, existen también otras normas que permiten configurar a determinadas empresas, organizaciones o entidades, como ideológicas, y que se refieren precisamente y de manera expresa a los entes confesionales. Nos referimos concretamente al art. 6, 1 de la LOLR de 5 de julio de 1980, que dispone: «las Iglesias, Confesiones y Comunidades religiosas inscritas tendrán plena autonomía y podrán establecer sus propias normas de organización, régimen interno y de su personal. En dichas normas, así como en las que regulan las instituciones creadas por aquéllas para la realización de sus fines, podrán incluir cláusulas de salvaguarda de su identidad religiosa y carácter propio. Siguiendo con los entes confesionales, otra norma que reconoce el carácter ideológico de éstos, aunque está vez referido a los entes católicos únicamente, la constituye [el R.D. de 8 de febrero de 1984, sobre fundaciones religiosas de la Iglesia Católica](#), en cuyo artículo 2 reconoce de manera específica el derecho a la salvaguarda de su identidad religiosa, con lo que la consideración ideológica de estos entes no puede ofrecer ninguna duda. Por último, otra norma de la que se infiere el carácter ideológico de los entes confesionales es la [Ley de Patrimonio Histórico Español de 29 de junio de 1985](#) en cuyo artículo 49, apartado 3, al hablar del patrimonio documental los incluye y equipara al de los partidos políticos, sindicatos y confesiones religiosas.

## B. Jurisprudencia española

Son muchos los casos planteados ante nuestros tribunales por conflictos relacionados con el ideario de los centros docentes.

Por su importancia en el tema que estamos tratando hay que mencionar en primer lugar, la sentencia del Tribunal Constitucional [STC 5/1981, de 13 de febrero](#) que al referirse al conflicto entre libertad del profesor y el derecho del titular al establecimiento de un ideario ha señalado que: “la existencia de un ideario, conocida por el profesor al incorporarse libremente al centro o libremente aceptada cuando el centro se dota de tal ideario no le obliga ni a convertirse en apologista del mismo, ni a transformar su enseñanza en propaganda o adoctrinamiento, ni a subordinar a ese ideario las exigencias que el rigor científico impone a su labor. El profesor es libre en el ejercicio de su actividad específica. Su libertad es, sin embargo, libertad en el puesto docente que ocupa, es decir, en un determinado centro y ha de ser compatible por tanto con la libertad del centro del que forma parte el ideario. La libertad del profesor no le faculta para dirigir ataques abiertos o solapados contra ese ideario sino sólo para desarrollar su actividad en los términos que juzgue más adecuados y que con arreglo a un criterio serio y objetivo, no resulten contrarios a aquel” ( Fundamento Jurídico, 10) y en relación a la vida extralaboral del profesor añade el TC que: “las actividades o la conducta lícita de los profesores al margen de su función en un centro docente dotado de ideario propio pueden ser eventualmente consideradas por su titular como una violación de la obligación de respetar tal ideario.... y, en consecuencia, como un motivo suficiente para romper la relación contractual ente el profesor y el centro. Sólo la jurisdicción competente y también, en último término, este mismo tribunal a través del recurso de amparo, podrán resolver los conflictos que así se produzcan, pues ciertamente aunque la relación de servicio entre el profesor y el centro no se extiende en principio a las actividades que al margen de ella lleve a cabo, la posible notoriedad y la naturaleza de estas actividades e incluso su intencionalidad, pueden hacer de ellas parte importante e incluso decisiva de la labor educativa que le está encomendada”

Más tarde, la [STC 47/1985, de 27 de marzo](#) contempla el despido, declarado nulo, de una profesora de EGB de un centro docente privado, “Lectonnac”, en Molllet del Valles de Barcelona, por disconformidad con las normas del centro y del ideario, según se lee en la carta de despido. El Tribunal Constitucional, basándose en que la causa del despido era la acatolicidad de la profesora, sin que en ningún momento se haya probado que tal condición llevara consigo conductas externas contrarias al ideario, declara que se trata de un despido ideológico contrario al artículo 16 de la CE y 17,1 del ET, y, por tanto, injustificado por discriminatorio. En este sentido, el Tribunal señala que: “En todo caso, es lo cierto que si la prueba de los hechos imputados por el titular del centro a la profesora demandante justificaría desde una perspectiva constitucional el despido, y produciría el efecto de sustraerlo del campo de la discriminación por ideas religiosas (art.17,1 del ET y 16 CE), también lo es, que no probados aquellos hechos, subsiste el motivo ideológico del despido... con la decisiva consecuencia de que tal despido causalmente ideológico se convierte en injustificado por discriminatorio”. El Tribunal Constitucional se pronuncia a favor

de la profesora y declara nulo el despido con nulidad radical reconociendo el derecho de la demandante a la libertad ideológica y a no ser objeto de discriminación por motivos ideológicos señalando que: “para que el despido por motivos ideológicos fuese lícito habría que demostrar que hubo no sólo disconformidad sino fricciones en contra de los criterios del centro consistentes en actos contrarios de la profesora y en una actividad contraria (o al menos no ajustada) al ideario pues “una actividad docente hostil o contraria al ideario de un centro docente privado puede ser causa legítima de despido del profesor al que se le imputa tal conducta o tal hecho singular con tal que los hechos o el hecho constitutivo de “ataque abierto o solapado” al ideario del centro resulten probados por quien los alega... Pero el respeto, entre otros a los derechos constitucionalizados en el artículo 16 implica, así mismo, que la simple disconformidad de un profesor respecto al ideario del centro no puede ser causa de despido, si no se ha exteriorizado o puesto de manifiesto en alguna de las actividades educativas del centro.

Esta doctrina se pone manifiesto también en la [STSJ de Murcia, Núm. 262/2001, de 26 de febrero](#) al señalar que: “En los procedimientos por despido en los que invocándose vulneración de derechos fundamentales, se pretende la declaración de nulidad, reiterada doctrina del TC, concluye que acreditado por el actor un indicio razonable de dicha vulneración, la carga principal de la prueba recae sobre el demandado, a quien no basta negar la vulneración alegada de contrario, siendo necesario acreditar justificación objetiva y razonable de la medida adoptada y de su proporcionalidad (no podemos pasar por alto que la mejor prueba de que la disidencia ideológica se ha producido en el presente supuesto, es la propia fotografía del actor, su cónyuge y sus cinco hijos publicada en el diario “La verdad de Murcia” junto con un artículo sobre el “Movimiento Pro celibato opcional”) sin embargo, el Tribunal no se ha pronunciado a favor del despido, sino que muy al contrario en una sentencia un tanto incongruente en cuanto a fundamentos jurídicos y fallo se refiere, estima el cese del actor como constitutivo de un despido nulo (este caso pasó por sucesivas instancias judiciales hasta llegar primero ante el Tribunal Constitucional en la [STC 128/2007, de 4 de junio](#) y más tarde ante el TEDH que resolvió dos veces y en ambas a favor de la Iglesia).

### C. Jurisprudencia europea.

El carácter ideológico de determinadas organizaciones o actividades llamadas por ello, de tendencia, es un hecho que ha fraguado en la normativa comunitaria, con el fin de permitir una diferencia de trato específico, que no discriminatorio, en atención a las peculiaridades de este tipo de organizaciones o actividades de tendencia.

[La Directiva 2000/78/CE, del Consejo de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación](#), establece en el art.1, la prohibición de discriminación por motivos religiosos o de

convicción, entre otros, tanto en el ámbito público como en el privado (art.3).

Lo más trascendental de esta Directiva, es que, a la regla general de prohibición de toda discriminación, contrapone una excepción en el art. 4, por la que se permite establecer diferenciaciones basadas en la ideología o creencias del trabajador. En efecto, el art.4.1, de esta Directiva dispone que " los Estados miembros podrán disponer que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con cualquiera de los motivos mencionados en el art.1, no tendrán carácter discriminatorio cuando debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, y siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado".

Aparte de referirse a las denominadas prestaciones ideológicas, el número 2 del art. 4 de la Directiva, se refiere a las organizaciones ideológicas, señalando expresamente a las Iglesias al disponer que " siempre y cuando sus disposiciones sean respetadas, las disposiciones de la presente Directiva se entenderán sin perjuicio del derecho de las iglesias y de las demás organizaciones públicas y privadas cuya ética se base en la religión o las convicciones, que actuando de conformidad con las disposiciones constitucionales y legislativas nacionales, podrán exigir a las personas que trabajen para ellas una actitud de lealtad y buena fe hacia la ética de la organización".

En consecuencia, el deber de lealtad y buena fe para este tipo de actividades de contenido ideológico se traducen en una cierta adhesión ideológica del trabajador en el momento de la contratación, y en un hipotético despido sí en un momento determinado, el trabajador se aparta de la línea ideológica de la organización. Así, y siguiendo con el ejemplo de los profesores de religión, si éstos se apartan de la concepción moral y religiosa de la Iglesia católica, ésta podría cesarlos, no renovando el certificado de idoneidad eclesial por falta de testimonio cristiano, entrando de lleno en el supuesto contemplado por el art.4 de la citada Directiva. [Las sentencias del TEDH de 23 de septiembre de 2010 sobre los casos Schuth y Obst \(STEDH c. Alemania, 23 septiembre 2010\)](#), son un ejemplo de lo que decimos acerca de los límites a la autonomía confesional por parte de la jurisprudencia del TEDH, pero no son los únicos casos.

En los casos Obst y Schutz c. Alemania el demandante realizaba las funciones de organista y jefe de coro en una parroquia católica. En su contrato de trabajo de fecha de 30 de enero de 1984 se estipula entre otras cosas que el reglamento de trabajo y remuneración eclesial, forman parte del contrato de trabajo y que una falta grave a los principios eclesiales, constituyen un motivo importante de rescisión del contrato en virtud del artículo 42 del citado reglamento. El demandante después de la firma del contrato promete cumplir sus obligaciones profesionales y respetar y observar las prescripciones eclesiales. Al año siguiente ocupa el puesto de músico jefe del decanato.

En 1994, el demandante se separa de su esposa y madre de sus dos hijos, lo que se hace público en 1995. Desde ese momento, el actor vive en el mismo domicilio que su compañera que, además, es su representante ante los Tribunales. En 1997, después que los hijos del actor dijeran en el colegio que su padre había tenido de nuevo, otro hijo, el decano de la parroquia se entrevista con él y más tarde se pronuncia el despido a contar desde el 1 de abril de 1998 por ir en contra de las obligaciones de lealtad previstas en el reglamento fundamental de la Iglesia Católica para los servicios eclesiales, ya que el demandante había mantenido una relación extraconyugal con otra mujer que no era su esposa con la que había tenido un hijo, por lo que no sólo había cometido adulterio sino también bigamia. En agosto de 1998, después del despido, se pide y se pronuncia el divorcio. Tras agotar las vías internas, el actor acude ante el TEDH que frente al derecho a la autonomía de las confesiones religiosas considera que el demandante no ha sido suficientemente protegido por el Estado alemán frente a la injerencia del empleador en la esfera de su vida privada y familiar. A juicio del TEDH, la protección del derecho a la vida privada entraña no sólo obligaciones negativas sino también positivas y en el presente caso, el Estado debería haber realizado un examen de los dos derechos en juego de acuerdo con el principio de proporcionalidad a fin de ver qué interés es mejor proteger.

En el segundo caso, el caso *Obst*, resuelto por el TEDH en la misma fecha de 23 de septiembre de 2010, al contrario que en el caso anterior, el TEDH pronuncia una decisión sobre la misma temática, pero con un resultado diferente. En este caso, el demandante perteneciente a la Iglesia de los Mormones había cometido adulterio y él personalmente, lo puso en conocimiento de sus superiores, consecuencia de lo cual fue despedido. En este caso, el TEDH dará la razón a la Iglesia empleadora y no condenará al Estado por falta de protección del derecho individual del trabajador a su intimidad y vida privada del artículo 8 del CEDH, (STEDH, Asunto *Obst* c. *Allemagne*, Requête no [425/03](#)) 23 septiembre 2010.

También se han resuelto algunos supuestos de este tipo por parte del TJUE. En noviembre de 2012, la *Evangelisches Werk* publicó una oferta de empleo de duración determinada para un proyecto de redacción del informe paralelo sobre el Convenio Internacional de las Naciones Unidas relativo a la eliminación de todas las formas de discriminación racial. Según dicha oferta de empleo, las tareas requeridas incluían el seguimiento del proceso de redacción de los informes estatales sobre dicho convenio referentes al período comprendido entre 2012 y 2014 la elaboración del informe paralelo sobre el informe estatal alemán y de observaciones y contribuciones especializadas en la representación, en el ámbito del proyecto, de la obra social evangélica de Alemania ante el mundo político, el público y las organizaciones de defensa de los derechos humanos, así como la cooperación en el seno de determinadas instancias la información y coordinación respecto al proceso de formación de opinión en el ámbito de la asociación, y la organización, administración y redacción de informes sobre el cumplimiento por parte de Alemania de la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre

la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. En el anuncio se establecía que: «Son requisitos fundamentales la pertenencia a una Iglesia protestante o a una Iglesia integrada en la comunidad de trabajo de las Iglesias cristianas de Alemania y la identificación con la misión de servicio social evangélico. Se ruega que indique su confesión en su curriculum vitae». Vera Egenberger («la solicitante») tenía muchos años de experiencia en este campo y solicitó el puesto de trabajo pese a no profesar la religión exigida en la convocatoria. En una primera fase su candidatura continuaba, sin embargo no fue convocada para la entrevista. La demandante alega que no fue designada para el puesto por su falta de fe que esto violaba su derecho a la creencia, tal como se refleja en el art. 10 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y que ha sido discriminada por violación del Artículo 21 de la Carta (DOUE, Serie C, 18-12-2000), y los Artículos 1 y 2 de la Directiva 2000/78, CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000. El TJUE, a la consulta del Tribunal alemán afirma que: El Tribunal señala en la contestación del tribunal remitente a la tercera cuestión que «Un tribunal nacional, al conocer de un litigio entre dos particulares, cuando no puede interpretar el Derecho nacional aplicable de conformidad con lo dispuesto en el art. 4, apartado 2, de la Directiva 2000/78, está obligado a garantizar, con arreglo a sus atribuciones, la protección jurídica que se deriva para los justiciables de lo establecido en los arts. 21 y 47 de la Carta de los Derechos fundamentales de la Unión Europea, así como la plena eficacia de esos preceptos, dejando sin aplicar, si es necesario, cualesquiera normas nacionales que los contradigan la [STJUE \(Gran Sala\), asunto Vera Egenberger c. Alemania de 17 de abril de 2018](#).

En [la STJUE, Gran Sala, S. 11 Sep. 2018 \(C-68/2017\)](#) I.Q. dirigía el servicio de Medicina Interna del hospital St. Vinzenz de Düsseldorf, dependiente del arzobispado alemán de Colonia (la sociedad tiene como objeto social «el desempeño de las funciones de Caritas (confederación internacional de organizaciones católicas de fines caritativos) como expresión de la vida y la esencia de la Iglesia Católica romana y se dedica en particular a la gestión de hospitales». El actor profesaba la fe católica. Cuando llevaba cinco años al frente de esa división, se separó de su mujer y, al cabo de un año, rehízo su vida sentimental. La dirección del hospital no dijo nada, hasta que I.Q. decidió contraer matrimonio con su nueva compañera en 2008 y por tal motivo es despedido en 2009 cuando se conoció dicho extremo, pues todos los trabajadores católicos deben reconocer y respetar los principios de la doctrina y moral católica dando testimonio de ella en su vida personal. El actor acude al tribunal laboral de instancia alegando vulneración del principio de igualdad de trato. Llegado el asunto al Tribunal Supremo de lo Laboral, éste decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia una serie de cuestiones prejudiciales a fin de determinar si la autonomía eclesiástica era compatible con la directiva europea 2000/78 que tiene como objeto fijar un marco para luchar contra la discriminación por motivos de religión, convicciones, edad, discapacidad o de orientación sexual en el trabajo y el alcance de su artículo 4,2. El TJUE resolverá en el mismo sentido que en el asunto Vera Egenberger.



## 6. ACTIVIDADES DE TENDENCIA. PROFESORES DE RELIGIÓN

Por lo que se refiere al ordenamiento jurídico español, se trataría de determinar sí en las relaciones laborales de evidente carácter ideológico, rigen los principios de derecho laboral común, en lo que se refiere a la prohibición de indagar sobre las opiniones del trabajador y la imposibilidad de despedirle por causas basadas en su ideología o creencias. Es decir, sí en este tipo de relación jurídica, es posible una derogación del principio general de no discriminación del art.17 del Estatuto de los Trabajadores, que permitiera a estas entidades indagar sobre la ideología o creencias del trabajador en el momento de efectuar el contrato, o exigir a sus trabajadores determinadas condiciones de lealtad, que, en caso de incumplimiento, pudieran ser causa de despido. El supuesto más paradigmático es el de los profesores de religión católica, y en dicho supuesto, las citadas condiciones estarían inmersas en lo que se denomina certificado de idoneidad eclesiástica, certificado por el que se exige una actitud y modo de vida coherente con los valores de esa religión, y en definitiva con la ética de la organización dadora de trabajo y que es una consecuencia, de la autonomía de las confesiones religiosas en orden a la regulación de las cuestiones de orden interno y del derecho al establecimiento de cláusulas de identidad y carácter propio, derecho reconocido a nivel general para todas las confesiones religiosas inscritas en el art.6.1 de la LOLR de 1980.

Pues bien, para nosotros la respuesta ha de ser afirmativa sin que ello signifique una renuncia de los derechos del trabajador, que a priori son indisponibles. No se puede dejar de advertir que el desempeño de la actividad del profesor, o de cualquier otra actividad de tipo ideológico, se produce libre y voluntariamente, y que en principio todo el que accede a ella en un principio, presta su adhesión en el momento de efectuar el contrato, produciéndose el problema en la fase de desarrollo de la relación laboral, cuando el trabajador a través de una conducta externa, manifiesta una divergencia o cambio ideológico que contrasta con el desarrollo de la actividad para la que se le ha contratado. En todo caso existirá una limitación temporal en el ejercicio de los derechos del trabajador y mientras desarrolle esa actividad, situación que puede cesar en cualquier momento recuperando el pleno ejercicio de sus derechos por el simple hecho de abandonar el puesto de trabajo.

En el caso de los profesores de religión, la adhesión religiosa forma parte del contenido del contrato, no sólo como una cualidad del docente, sino como una característica cualificante de la actividad misma, y por tanto, como necesaria en orden a determinar la aptitud profesional de los mismos. En tales casos, el despido se sustanciaría, no sólo por la vía del despido disciplinario, cuando la desviación ideológica del trabajador se traduce, en desobediencia o en transgresión de la buena fe contractual, (art.54, b y d, del ET), sino también, por la vía del despido objetivo por ineptitud



sobrevenida del trabajador (art.52.a, del ET).Debido al cambio ideológico operado por el trabajador, deviene imposible la realización de la prestación, por contrastar con los principios morales y la propia personalidad del trabajador.

Semejante conclusión, por lo demás, vendría avalada por lo dispuesto en el Convenio nº 111 de la OIT sobre la discriminación en el empleo, ratificado por España en virtud de instrumento de 18 de noviembre de 1968, cuyo artículo 1, 2, establece que “las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado, no serán consideradas como trato discriminatorio “.

La Directiva 2000/78/CE, del Consejo de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, establece en el art.1, la prohibición de discriminación por motivos religiosos o de convicción, entre otros, tanto en el ámbito público como en el privado (art.3).

Lo más trascendental de esta Directiva, es que, a la regla general de prohibición de toda discriminación, contrapone una excepción en el art. 4, por la que se permite establecer diferenciaciones basadas en la ideología o creencias del trabajador. En efecto, el art.4.1, de esta Directiva dispone que ” los Estados miembros podrán disponer que una diferencia de trato basada en una característica relacionada con cualquiera de los motivos mencionados en el art.1, no tendrán carácter discriminatorio cuando debido a la naturaleza de la actividad profesional concreta de que se trate o al contexto en que se lleve a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, y siempre y cuando el objetivo sea legítimo y el requisito proporcionado”.

Aparte de referirse a las denominadas prestaciones ideológicas, el número 2 del art.4 de la Directiva, se refiere a las organizaciones ideológicas, señalando expresamente a las Iglesias al disponer que” siempre y cuando sus disposiciones sean respetadas, las disposiciones de la presente Directiva se entenderán sin perjuicio del derecho de las iglesias y de las demás organizaciones públicas y privadas cuya ética se base en la religión o las convicciones, que actuando de conformidad con las disposiciones constitucionales y legislativas nacionales, podrán exigir a las personas que trabajen para ellas una actitud de lealtad y buena fe hacia la ética de la organización.”

En consecuencia, el deber de lealtad y buena fe para este tipo de actividades de contenido ideológico se traducen en una cierta adhesión ideológica del trabajador en el momento de la contratación, y en un hipotético despido sí en un momento determinado, el trabajador se apartará de la línea ideológica de la organización. Así, y siguiendo con el ejemplo de los profesores de religión, sí éstos se apartan de la concepción moral y religiosa de la Iglesia católica, ésta podría cesarlos, no renovando el certificado de idoneidad eclesiástica por falta de testimonio cristiano, entrando de lleno en el supuesto contemplado por el art.4 de la citada Directiva.

En relación a España y para entender mejor la naturaleza jurídica de la relación

laboral de los profesores de religión, hay que tener en cuenta la normativa aplicable a éstos pues se trata de una relación laboral sui generis en la que intervienen dos partes: las Iglesias y el Estado ya que la asignatura de religión es una materia optativa para los alumnos pero de oferta obligada para los centros y en la que participan dos autoridades, por un lado, las Iglesias que son las competentes para nombrar y cesar a los profesores de religión ( sobre la base del cumplimiento de dos requisitos, la cualificación técnica exigida a todos los profesores y el certificado de idoneidad eclesiástica que otorga la Iglesia ) y por otro, la Administración que es la que designa al profesor a propuesta de la autoridad religiosa y les retribuye.( Vid. artículo III del Acuerdo sobre Enseñanza de 3 de enero de 1979 entre España y la Santa Sede y el artículo 10 de los respectivos Acuerdos de 10 de noviembre de 1992 con Judíos, Evangélicos y Musulmanes).

El sistema de nombramiento y cese de los profesores de religión ha sido cuestionado hasta el punto que se planteó un recurso de inconstitucionalidad contra el Acuerdo de 3 de enero de 1979 y que resolvió el TC a favor de su constitucionalidad en la ya comentada STC 38/2007, en la cual afirma el Tribunal que “también ha de corresponder a las confesiones la competencia para el juicio sobre la idoneidad de las personas que hayan de impartir la enseñanza de su respectivo credo. Un juicio que la Constitución permite que no se limite a la estricta consideración de los conocimientos dogmáticos o de las aptitudes pedagógicas del personal docente, siendo también posible que se extienda a los extremos de la propia conducta en la medida en que el testimonio personal constituya para la comunidad religiosa un componente definitorio de su credo, hasta el punto de ser determinante de la aptitud o cualificación para la docencia, entendida en último término, sobre todo, como vía e instrumento para la transmisión de determinados valores. Una transmisión que encuentra en el ejemplo y el testimonio personales un instrumento que las Iglesias pueden legítimamente estimar irrenunciable”

Aunque este tema se examina de manera más extensa en el tema específico de la educación, en este epígrafe es obligado citar algunos casos que se han resuelto por los tribunales españoles y en el ámbito de la UE.

Por lo que se refiere a España, aunque han sido muchos los supuestos enjuiciados nos ceñimos a algunos supuestos que a nuestro juicio son muy significativos.

La primera sentencia que tras la promulgación de la Constitución de 1978 plantea el despido de un profesor de religión en un centro privado, es la del Tribunal Central de Trabajo de 30 de mayo de 1979. el Tribunal Central sostiene que “si toda función docente tiene como nota inseparable la educadora, esta verdad aparece como más evidente cuando se trata de un profesor de religión; y si bien es cierto que la Constitución consagra como derechos fundamentales de la persona, la libertad de expresión y la libertad de cátedra, no lo es menos que tales libertades tienen su límite en el respeto a los derechos reconocidos a los demás en el mismo título, y en él está

también consagrada, la libertad de enseñanza y la libertad de creación de centros docentes... de donde se sigue que si no puede negarse el derecho del recurrente a expresar y difundir libremente sus pensamientos, ideas y opiniones... no lo es menos que podrá hacerlo utilizando las tribunas y medios de difusión que le sean propios, pero no proyectando y trascendiendo tal conducta en su función educadora por cuenta y dependencia ajena en un centro que quiere imprimir en su función un matiz distinto sea cual sea ya que lo contrario iría en contra del principio de igualdad ante la ley, y por tanto, el profesor como asalariado del centro ha de respetar el poder de dirección y prestarle lealtad y colaboración a la que se refiere el artículo 60 de la LCT".(BAYLOS GRAU).

En igual sentido, se manifiesta la sentencia de la Magistratura de trabajo de las Palmas de Gran Canaria de 11 de mayo de 1982, al despedir a una profesora de religión de un centro docente católico, por contraer matrimonio civil con un sacerdote secularizado. Como señala la propia sentencia: "si bien la conducta de la actora, habría que encuadrarla en el marco de la más estricta legalidad, siendo la religión la asignatura explicada por la actora, surge la duda sobre su capacitación para ello, pues con su actitud, legal desde el punto de vista civil, infringe no obstante las disposiciones del Derecho Canónico, relacionándose así su capacidad profesional, no con el aspecto en sí de la asignatura, sino con el aspecto moral o con cuestiones de fe, tanto por la ejemplaridad que puede entrañar su conducta como por la falta de carisma para impartir esa enseñanza".

También el Tribunal Constitucional se manifiesta, la sentencia del Tribunal Constitucional de 27 de marzo de 1985 ya vista contempla el despido, declarado nulo, de una profesora de EGB de un centro docente privado, en Mollet del Vallés, de Barcelona, por disconformidad con las normas del centro y del ideario, según se lee en la carta de despido. El Tribunal Constitucional, basándose en que la causa del despido era la acatolicidad de la profesora, sin que en ningún momento se haya probado que tal condición, llevara consigo conductas externas contrarias al ideario, declara que se trata de un despido ideológico contrario al artículo 16 de la CE y 17.1 del ET, y por tanto, injustificado por discriminatorio.

El Tribunal Constitucional se pronuncia a favor de la profesora y declara nulo el despido con nulidad radical reconociendo el derecho de la demandante a la libertad ideológica y a no ser objeto de discriminación por motivos ideológicos señalando que: "para que el despido por motivos ideológicos fuese lícito habría que demostrar que hubo no sólo disconformidad sino fricciones contra los criterios del centro consistentes en actos contrarios de la profesora y en una actividad contraria (o al menos no ajustada) al ideario" la divergencia ideológica entre el docente y el centro por sí misma no puede ser causa de despido, tan sólo lo será si tal divergencia ideológica se ha exteriorizado y además ha quedado probada por quien la alega".

El conflicto entre la libertad del profesor y la autonomía de la Iglesia para prote-

ger sus dogmas y sistema de valores ha llegado ante el TEDH.

El primer caso se refiere a un profesor José Antonio Fernández, un sacerdote secularizado, casado y con cinco hijos, que se desempeñaba como profesor de religión católica en una escuela pública española. En noviembre de 1996 la prensa divulgó la participación de Fernández Martínez en un acto de protesta del Movimiento Pro Celibato Opcional (MOCEOP). Este es un grupo que abogaría por la permisión de que los sacerdotes contraigan matrimonio, así como también por la reforma eclesíástica en otras materias (v.gr., sexualidad, anticoncepción, divorcio y aborto) Como puede observarse, el mensaje del MOCEOP está reñido con el magisterio de la religión que Fernández enseñaba. Ahora bien, España cuenta con una norma civil según la cual los profesores de religión deben ser designados de entre quienes posean una certificación de idoneidad emitida por la autoridad religiosa respectiva. Este tipo de normas busca proteger la separación entre la Iglesia y el Estado, de modo que no sea este el que determine quiénes son aptos para enseñar una determinada religión, pues ello implicaría entrar a discernir sobre cuáles son las doctrinas de tal credo. Dichas normas buscan también proteger el derecho de los padres a elegir la educación de sus hijos. Ello, por cuanto los padres solo pueden conocer en forma previa cuál será el contenido de las clases de religión, cuando estas se ajusten al magisterio oficial, y no a lo que piense un profesor u otro. Sobre la base de la norma ya referida, la autoridad eclesíástica revocó la autorización que tenía Fernández Martínez para enseñar religión. Esta acción provocó la protesta del director del instituto donde trabajó Fernández, así como el claustro de profesores y de los padres de los niños que habían asistido a sus clases.

Tras agotar las vías internas, el actor acude al TEDH que se pronunciará dos veces por [la Sala STEDH de 15 de mayo de 2012, caso Fernandez Martinez y STEDH de la Gran Sala, de 12 de junio de 2014](#),

Al poco tiempo y en igual sentido se pronunciará la STEDH de 4 de octubre de 2016, en el caso Travas contra Croacia sobre el despido de un profesor de religión por falta de lealtad ideológica, o lo que es lo mismo por manifestar o llevar a cabo actitudes contrarias a la doctrina católica para cuya docencia y transmisión fue nombrado. ([Travaš v. Croatia, no. 4 octubre de 2016; CE: ECHR: 2016:1004JUD007558113](#)).

El demandante es profesor de Teología y como tal está cualificado para impartir la asignatura de religión. A propuesta del cura de la localidad, el arzobispo de la archidiócesis le concede la missio canónica que le autoriza para impartir religión católica. En 2003, sin concurso público se le contrata por tiempo indefinido como profesor de religión en dos escuelas. Este contrato se hace en virtud del Acuerdo con la Santa Sede de 18 de diciembre de 1996 y legislación complementaria y en consecuencia el demandante fue contratado para un empleo público y remunerado por el Estado. En el momento de contratarle, el actor estaba casado canónicamente. Posteriormente se divorcia y contrae matrimonio civil en marzo de 2006.

La archidiócesis en abril de ese mismo año, le envía una carta en la que le dice al actor que a los ojos de la Iglesia sigue casado con la primera mujer a la que sigue unido sacramentalmente pidiéndole que explique su situación a fin de ver si es armonizable con lo dispuesto en el Canon 804( del C.I.C.), que exige que el profesor de religión manifieste una ejemplar vida cristiana, debiendo participar en la comunión sacramental y evangélica, haciéndole saber que su nueva situación no se lo permite.

El 31 de agosto y después de obtener la explicación correspondiente del demandante, la Archidiócesis retiró el mandato canónico por considerar que ya no estaba cualificado para impartir la docencia y comunica a las dos escuelas la retirada de la “missio canónica” al profesor Travas por violación de la ley canónica y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo, 3,2 del Acuerdo sobre Enseñanza entre la Santa Sede y Croacia 18 de diciembre de 1996.

Planteado el caso ante el TEDH, el órgano judicial considera además que la injerencia en el respeto de su vida privada y familiar no era una medida desproporcionada y además era una medida claramente previsible en sus consecuencias como se advierte de las declaraciones del propio demandante que en las declaraciones al Tribunal Constitucional que examinó la causa en Derecho interno, indica que aprobó el examen canónico que exige la Iglesia para el puesto de profesor de religión y por tanto era conocedor de las consecuencias.

## 7. LA LIBERTAD RELIGIOSA EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

El art. 37.1 CE establece que «La Ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios».

La negociación colectiva tiene eficacia inmediata tal como ha manifestado [la STC 58/1985, de 30 de abril](#). El desarrollo legislativo de la negociación colectiva, se encuentra en el [Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo](#), por el que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en el Título III “De la negociación colectiva y de los convenios colectivos” en sus arts. 82 a 92, estableciendo en su art. 82.1 «Los convenios colectivos, como resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva», en este sentido existe una gran libertad de las partes contratantes.

[La Ley 62/200370, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social](#), en su art. 28.1, a través de la trasposición de dos Directivas (Directiva 2000/43/CE y la Directiva 2000/78/CE) y la modificación operada en su art. 37.1, y el art. 4.2.c del ET, reconoce el derecho del trabajador a no ser discriminado en el ámbito de la relación laboral.

Una de las cuestiones que plantea problemas con relación al ejercicio de la práctica religiosa, está referido al derecho del descanso semanal y a las fiestas religiosas.

[El RD 1561/199596, de 21 de septiembre](#), sobre jornadas especiales, recoge algunas excepciones en cuanto al descanso semanal, en función de determinados colectivos, así, los empleados de fincas urbanas, guardas y vigilantes no ferroviarios y trabajadores del campo, en su art. 5 97 y en su art. 698, respecto de empleados de comercio y la hostelería, haciendo referencia a las acumulaciones del descanso semanal.

No nos es posible transcribir todos los Convenios existentes que de alguna forma se refieran al tema del ejercicio del derecho de libertad religiosa, por lo que citaremos a título de ejemplo la [Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 6 de noviembre de 2012](#), por la que se publica la relación de fiestas laborales del mismo año, se establece como fiesta laboral de la Comunidad Autónoma de Melilla el 26 de octubre (Fiesta del Sacrificio – Aid El Kebir) y en la Comunidad Autónoma de Ceuta el 27 de octubre (Festividad de la Pascua del Sacrificio- Eidhul-Adha), sustituyendo al 25 de julio (Apóstol Santiago o el Convenio colectivo del Trabajo en el Campo de las Islas Baleares, que establece en su art. 24142, sobre permisos y fiestas que “ Los trabajadores que, por sus ideas religiosas, celebren fiestas diferentes a las del calendario laboral con un máximo de dos días por año, por ejemplo «La Fiesta Chica» y «La Fiesta del Cordero» disfrutarán de un día de permiso no retribuido coincidiendo con la fecha en que cada una de ellas tenga lugar. Así mismo durante el mes del Ramadán la jornada podrá ser continuada”, o el Convenio Colectivo del Trabajo en el Campo de Almería en su art. 23, en el que se concede permiso especial por motivo del Ramadán, siempre que la situación de trabajo lo permita, al establecer que tendrán derecho a un mes al año de permiso sin retribuir, permisos no retribuidos por festividades concretas, y la jornada continuada durante el Ramadán, recogiendo un procedimiento de arbitraje ante la comisión paritaria del convenio.

## 8. LOS MINISTROS DE CULTO, CLÉRIGOS, RELIGIOSOS Y OTRAS FIGURAS CONFESIONALES Y SEGURIDAD SOCIAL

En relación con los ministros de culto el ordenamiento jurídico contiene una serie de normas que regulan su situación según la circunstancia en la que el sujeto se encuentre y así encontramos normas en relación al matrimonio, a la inscripción a cuestiones procesales como el secreto ministerial o a otras cuestiones como el que se refiere al servicio de asistencia religiosa o los derechos laborales. En este epígrafe únicamente nos referimos a algunos aspectos relacionados con el tema laboral.

Para ello lo primero es determinar qué se entiende por ministro de culto. En este sentido al ser España un Estado aconfesional, el concepto de lo que se entienda por tal se deja a la propia confesión religiosa.

En el caso de los ministros de culto de la Iglesia Católica, su presencia histórica en España y la teoría del presupuesto no hacen necesario que el Estado adopte una definición porque toma el concepto de la propia Iglesia Católica, aunque a efectos legales se incluirían también en este concepto no sólo quienes han recibido las órdenes sagradas, sino también los religiosos. En el caso de los pertenecientes a las Confesiones minoritarias con Acuerdo de cooperación los propios Acuerdos ofrecen un concepto legal. En aplicación del principio de igualdad y por analogía, este concepto podría ampliarse a los de las demás Confesiones. Dos son los parámetros utilizados por el Art. 3 de los Acuerdos para identificar a los ministros de culto: la dedicación personal al ministerio cultural-litúrgico y de formación religiosa (o asistencia pastoral), y la estabilidad en dicho oficio. Ambos extremos han de ser acreditados por la respectiva Iglesia o Comunidad, con el visto bueno del órgano competente de su Federación.

En el caso de los rabinos, se exige expresamente la consiguiente titulación oficial mediante una remisión al propio ordenamiento judío. En el acuerdo con la FCI se prevé que la certificación acreditativa de la función de rabino puede ser objeto de anotación en el Registro de Entidades Religiosas. En lo que concierne a los ministros islámicos, el texto distingue entre dirigentes religiosos islámicos» e «imames de las Comunidades Islámicas y a ambos les identifica el dedicarse con carácter estable a la dirección de las Comunidades, la dirección de la oración, la formación y la asistencia religiosa islámica. Aunque el trabajo que realizan los ministros de culto en cuanto tales, no entraña una relación laboral con su propia confesión, nada impide que dicha relación se someta a la legislación sobre la Seguridad Social. Conviene advertir que en ocasiones los ministros de culto pueden realizar trabajos que suponen una verdadera relación laboral, por ejemplo, trabajando como profesores de un colegio o enfermeros de un hospital confesional y entonces están sometidos a derecho común.

En concreto el Derecho español prevé la incorporación de los ministros de culto al Régimen General de la Seguridad Social en concepto de trabajadores por cuenta ajena. Así se reconoce en los Acuerdos de cooperación con las Confesiones minoritarias. Por ello, se dispone que a los ministros de culto les corresponde la satisfacción de las cuotas debidas al trabajador y la confesión es la encargada de asumir las obligaciones propias del empresario. Por lo que se refiere a las prestaciones, hay que señalar que los sacerdotes y religiosos católicos carecen de prestaciones familiares por ser célibes.

La incorporación de los ministros de culto de las distintas Confesiones al Régimen General de la Seguridad Social se ha realizado mediante los consiguientes Reales Decretos. En concreto han sido incorporados los [sacerdotes \(Real Decreto 2398/1977, de 27 de agosto, por el que se regula la Seguridad Social del Clero\)](#) y [religiosos católicos \(Real Decreto 3325/1981, de 29 de diciembre, por el que se incorpora al Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta propia o Autónomos a los religiosos y religiosas de la Iglesia Católica\)](#) los [pastores evangélicos](#) de FEREDÉ ([Real Decreto 369/1999, de 5 de marzo](#), sobre términos y condiciones de inclusión



en el Régimen General de la Seguridad Social de los Ministros de Culto de las Iglesias pertenecientes a la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España los [imanes](#) de la CIE ([Real Decreto 176/2006, de 10 de febrero](#), sobre términos y condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de los dirigentes religiosos e imanes de las comunidades integradas en la Comisión Islámica de España, los [sacerdotes ortodoxos](#) del Patriarcado de Moscú en España ([Real Decreto 822/2005, de 8 de julio](#), por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de los clérigos de la Iglesia Ortodoxa Rusa del Patriarcado de Moscú en España y los miembros de la [Orden de los Testigos de Jehová](#) (<https://www.boe.es/eli/es/rd/2007/12/07/1614>) de 7 de diciembre, por el que se regulan los términos y las condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de los miembros de la Orden religiosa de los Testigos de Jehová en España.

A nivel de jurisprudencia interesa destacar la STEDH, [caso Manzanas Martín c. España, de 3 de abril de 2012](#), por infracción del principio de igualdad del art. 14 del CEDH al no reconocerse a un pastor evangélico el mismo sistema de pensiones que a los ministros de culto católicos. El Tribunal entiende que el hecho de que la integración de los pastores evangélicos se haya integrado más tarde al régimen general de seguridad social, una vez que se ha producido la integración nada justifica una diferencia de trato en supuestos similares.

En este sentido para solventar estos problemas se promulga el [Real Decreto 839/2015](#), que procede a la modificación del [Real Decreto 369/1999](#), incorporando en el mismo una nueva disposición adicional –la segunda– mediante la que, a efectos del reconocimiento inicial de las prestaciones de jubilación, incapacidad permanente y muerte y supervivencia, se prevé que los ministros de culto de las Iglesias evangélicas que, el 1 de mayo de 1999, estuvieran comprendidos en el ámbito personal de aplicación del [Real Decreto 369/1999](#), pueden ingresar la fracción de cuota del Régimen General asignada a dichas contingencias correspondiente a períodos de ejercicio en territorio español de su actividad pastoral como ministros de culto anteriores al 1 de mayo de 1999.

## 9. AUTOEVALUACIÓN

1. ¿En qué precepto o preceptos de la LOLR se reconoce el derecho a manifestar las creencias religiosas en el lugar de trabajo?
2. Normativa española sobre el derecho a conmemorar las festividades religiosas y el descanso semanal.
3. En el ámbito del Consejo de Europa, comente la Directiva sobre igualdad y no discriminación y el alcance de su artículo 4.
4. ¿Siendo una Iglesia cualquiera un empleador, podría ésta exigir a sus trabajadores la pertenencia a la religión que representa a dicha Iglesia?



Razone la respuesta.

5. ¿Qué significado tiene la llamada tesis de la “razonable acomodación” aplicada al ámbito laboral?
6. Señale alguna Sentencia española y del TEDH referidas al uso de simbología religiosa por un trabajador en el lugar de trabajo. Señale los criterios de solución del TEDH en relación a este tipo de supuestos.
7. Defina el término “organizaciones de tendencia” y los supuestos a los que se extiende, así como su fundamento legal en España y en la Directiva del CE 2000/78.
8. Comente la STJUE, Gran Sala de 11 de septiembre de 2018 sobre el despido de un médico de hospital católico por llevar una conducta contraria a la doctrina católica sobre el matrimonio.
9. Naturaleza jurídica de la relación laboral de los profesores de religión: competencia para su nombramiento y despido.
10. Señale los derechos de los ministros de culto en materia de Seguridad Social y señale alguna sentencia referida a este tema.

## 10. BIBLIOGRAFÍA

- CANO RUIZ, I., “Guía sobre el derecho de libertad religiosa en el ámbito de las relaciones laborales”. Granada. 2017.
- CALVO GALLEGO, J., Contrato de trabajo y libertad ideológica derechos fundamentales y organizaciones de tendencia, Madrid Consejo Económico y Social, 1995.
- CAÑAMARES ARRIBAS, S., Retribución de festividades religiosas e igualdad laboral Sentencia del Tribunal de Justicia de 22 de enero de 2019, Asunto C-193/17: Cresco Investigation GmbH v. Markus Achatzi, LA LEY Unión Europea n.º 70, mayo 2019, N.º 70, 31 de mayo. de 2019, Editorial Wolters Kluwer.
- CARDENAL CARRO, M., El contrato de trabajo de los profesores de religión, Cizur Menor Navarra Thomson-Aranzadi, 2009.
- ELÓSEGUI ITXASO, M., El concepto jurisprudencial de acomodamiento razonable, Aranzadi, Cizur Menor, 2013.
- FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F, Y CALVO GALLEGO, F. J., La Directiva 78/2000/CE y la prohibición de discriminación por razones ideológicas: una ampliación del marco material comunitario, Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, N° 59, 2001, págs.
- FERREIRO GALGUERA, J., Profesores de religión **en la enseñanza** pública y constitución española, Barcelona Atelier, D.L. 2004

- GAMPER, D., “La religión en la escuela: cultura, enseñanza y símbolos religiosos”, en Cuadernos de Filosofía del Derecho 33 (2010).
- GARCÍA GONZÁLEZ-CASTRO, G., «Libertad religiosa y contrato de trabajo en la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos: una propuesta armonizadora», *Lex Social*, vol. 6, 1-2016, pp.323 y ss.
- GAS AIXENDRI, M., “La declaración canónica de idoneidad para la enseñanza de la religión católica y su control jurisdiccional por parte del Estado”, en *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado* 14 (2012).
- GIL Y GIL, J.L., «El deber del empresario de salvaguardar los derechos fundamentales del trabajador», *Aranzadi Social*, n.º 5 (2003), pp. 1171-1188,
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER, M., «Derecho a la intimidad del trabajador y contrato de trabajo», *Diario La Ley*, n.º 6033 (2003).
- GONZÁLEZ SÁNCHEZ, M., jurisprudencia sobre el derecho de libertad religiosa en el ámbito laboral, 1-29, 2017.
- GONZÁLEZ SÁNCHEZ, M., La condición de monje no impide ejercer como abogado en la Unión Europea, *La Ley: Unión Europea*. (72) : 1-12, La ley de 2019.
- GONZÁLEZ-VARAS, A., La enseñanza de la religión en Europa, Digital Reasons, Madrid, 2018
- MARTÍNEZ-TORRÓN, J., “La objeción de conciencia a ciertos contenidos docentes en la Jurisprudencia de Estrasburgo”, en *Aequitas sive Deus. Studi in onore di Rinaldo Bertolino*, vol. II, Giappichelli, Torino, 2011.
- MARTÍNEZ-TORRÓN, J., “La enseñanza de la religión en el sistema educativo español”, en *Rivista di Storia del Cristianesimo* 9 (2012).
- MARTÍN-RETORTILLO BAQUER, L., “El derecho de los padres a escoger la educación de los hijos”, en Cano Ruiz, I. (ed.), *La enseñanza de la religión en la escuela pública*, Comares, Granada, 2014.
- MESEGUER VELASCO, S., «La cuestión de las prácticas religiosas en el ámbito laboral: La jurisprudencia de Estrasburgo.» *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, no. 144 (2015): 1035-1061.
- MORENO BOTELLA, G., *Organizaciones religiosas y deber de lealtad*, Madrid Editorial Académica Española, 2012
- MORENO BOTELLA, G., *La libertad de conciencia del trabajador en las empresas ideológicas confesionales*, Madrid Fundacion Universitaria Española, 2003
- MORENO BOTELLA, G., La pertenencia confesional como requisito esencial en la fase de selección de personal. STJUE (Gran Sala), asunto Vera Egenberger c. Alemania de 17 de abril de 2018, *Diario La Ley*, N.º 9240, Sección Doctrina, 17 de julio de 2018, Editorial Wolters Kluwer.
- MORENO BOTELLA, G. La superflua excepción a la prohibición de discriminación y el deber de lealtad en organizaciones de tendencia en la Directiva 2000/78, *La STJUE (Gran Sala)* de 11 de septiembre de 2018, *Diario La Ley*, N.º 9339, Sección Doctrina, 17 de enero de 2019, Editorial

Wolters Kluwer.

MOTILLA, A., Consideraciones en torno al status jurídico de los profesores de religión católica, Stato, Chiese e Pluralismo Confessionale, 01 March 2011.

ROJO, E., Discriminación por razón de (no) determinadas creencias religiosas y derecho (inesperado) a un día adicional festivo o compensación económica. Notas a la sentencia del TJUE de 22 de enero de 2019 (asunto C-193/17) <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2019/01/discriminacion-por-razon-de-no.html>.

ROSSELL GRANADOS, J., “La asignatura de religión islámica: Contenidos, programas y pedagogía”, en *La enseñanza islámica en la Comunidad de Madrid*, Madrid, 2004.

VALERO ESTARELLAS, M<sup>a</sup>. J., “Autonomía institucional de las confesiones religiosas y derecho al respeto de la vida privada y familiar en Estrasburgo: la sentencia de la Gran Sala del TEDH Fernández Martínez c. España”, en *Revista General de Derecho Canónico y Derecho Eclesiástico del Estado* 36 (2014)

VÁZQUEZ GARCÍA-PENUELA, J. M<sup>a</sup>, “La enseñanza de la religión católica en España: algunos aspectos de sus regulaciones tras la Constitución de 1978”, en *Ius Canonicum* vol. 47, nº 94 (2007).

VEGA GUTIÉRREZ, A., “La gestión de la diversidad religiosa en las políticas educativas españolas”, en Vega Gutiérrez, A. (coord.), *La gestión de la diversidad religiosa en el sistema educativo español*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2014.

SEPULVEDA SÁNCHEZ, A., *Profesores de religión: aspectos históricos, jurídicos y laborales*, Barcelona, 2005.